

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas pekerjaannya (Nasution, 2019). Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran MSDM meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi sehingga keberadaan sumber daya manusia menjadi hal penting dalam suatu organisasi (Siagian, 2014). Menurut (Ermita & Anisah, 2013) keberhasilan perusahaan dalam upaya memaksimalkan pencapaian tujuan yang ditetapkan tidak dapat terlepas dari keberadaan karyawan. Upaya untuk memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari kepuasan karyawan dalam bekerja diperusahaan (Sunarta, 2019).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu dari masing-masing karyawan, dimana tingkat kepuasan karyawan berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan harapannya (Muayyad & Gawi, 2017). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pegawai yang bekerja dengan giat dan memiliki sikap positif pada umumnya akan memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi

dan begitu pula sebaliknya (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2016). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan (Paramita, 2018). Namun demikian kepuasan kerja karyawan tersebut juga ditentukan oleh masing-masing individu atau karyawan, termasuk kepuasan atas kebijakan kompensasi yang ditetapkan perusahaan (Robbins, 2016)

Kompensasi yang diterima karyawan pada dasarnya yaitu meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Santoso, 2006) Menurut karyawan pemberian kompensasi melalui kompensasi finansial dan non finansial dapat terbukti lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja untuk memotivasi para karyawan dalam usaha meningkatkan atas kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan (Santoso, 2006). Hasil penelitian (Umar, 2002) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Apabila kompensasi yang

diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas yang dibebankan, maka karyawan terpuaskan dan terus bersemangat mencapai tujuan perusahaan dengan tujuan agar karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja (Sugiyono, 2016). Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka kepuasan kerja akan menurun (Handoko, 2018) Penurunan atau peningkatan kepuasan kerja karyawan juga ditentukan dari motivasi masing-masing karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Selain mengenai kompensasi, masalah yang timbul adalah adanya motivasi masing-masing karyawan berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya, dimana menurut thoha (2006) motivasi atau dorongan merupakan segala sesuatu yang mendasari seseorang berperilaku. Hasil penelitian Juniari (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut juga harus diikuti dengan adanya upaya dari perusahaan untuk memenuhi hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Davis dan Newstrom, 2014). Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam bekerja diperusahaan, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan (Pratama, 2017).

PT. Rasetia Dwi Dharma adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan *maintenance* menara atau tower telekomunikasi yang bekerja sama dengan berbagi perusahaan, salah satunya yaitu Telkomsel yang bergerak pada sistem telekomunikasi. Perusahaan ini berdiri pada

tahun 2008 sekarang perusahaan ini berfokus pada konstruksi BTS Tower. Pada akhir tahun 2009, jumlah proyek lokasi baru perusahaan berjumlah 155 unit dan pindah lokasi menjadi 101 unit. Perusahaan ini menyediakan pelayanan konstruksi terdiri dari aktivitas konstruksi menara BTS tower, pindah lokasi BTS tower, akuisisi tempat atau pembebasan lahan. Dan pemeliharaan dan perbaikan BTS tower.

PT. Rasetia Dwi Dharma Cabang Lombok selalu berupaya untuk memberikan dukungan dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja yaitu dengan memberikan motivasi dan memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan. Bentuk-bentuk motivasi yang dirasakan para karyawan pada dasarnya belum sesuai dengan harapan, dimana menurut karyawan perusahaan belum mampu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan. Kondisi ini dapat ditunjukkan belum adanya penghargaan atas pencapaian hasil kerja karyawan dan selama ini dalam bekerja masukan yang diberikan karyawan belum diterima oleh perusahaan dan hal ini menjadikan karyawan kurang merasa dihargai keberadaannya dalam perusahaan.

Upaya yang dilakukan pemilik perusahaan dalam upaya untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan jaminan atas kesejahteraan bagi karyawan terkait dengan kebijakan kompensasi yang telah ditetapkan. Namun kebijakan mengenai kompensasi tersebut menurut karyawan belum sesuai dengan harapan, dimana karyawan tidak mendapatkan upah lembur bagi karyawan, kecuali level manager. Kemudian tidak ada nya insentif untuk karyawan yang berprestasi.

Permasalahan terkait dengan kebijakan kompensasi non finansial menunjukkan bahwa menurut karyawan perusahaan belum menetapkan secara jelas atas jenis pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, misalnya karyawan yang seharusnya bekerja dibagian dokumen dipekerjakan di bagian lapangan ketika bagian tersebut mengalami kelebihan pekerjaan. Selain itu selama ini menurut karyawan perusahaan selama ini belum mampu menciptakan hubungan atau suasana kerja yang baik diperusahaan, sehingga sering terjadi permasalahan kerja antar karyawan diperusahaan.

Permasalahan kerja tersebut menjadikan karyawan belum mampu dengan sepenuhnya untuk bekerja sesuai dengan ketentuan. Beberapa permasalahan tersebut menjadi hal penting untuk dilakukan kajian sehingga upaya untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan dapat terwujud. Indikasi adanya penurunan kepuasan kerja karyawan tersebut dapat ditunjukkan dari data absensi kerja karyawan pada tahun 2020, dan data tersebut dapat disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Absensi Kerja Karyawan PT. Rasetia Dwi Dharma
Cabang Lombok Tahun 2020

No.	Bulan	Absensi Kerja		
		Sakit	Ijin	Alpha
1	Januari-Maret	4	4	12
2	April-Juni	4	5	17
3	Juli-September	3	4	11
4	Oktober-Desember	4	3	19
Total		15	16	59

Sumber: PT. Rasetia Dwi Dharma Cabang Lombok

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan tanpa keterangan menunjukkan komposisi tertinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak masuk kerja karena

sakit atau ijin. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan kepuasan karyawan dalam bekerja diperusahaan dan hal ini harus menjadi pertimbangan pihak manajemen untuk tetap menjaga kepuasan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Tingginya jumlah karyawan yang alpha dalam bekerja menunjukkan adanya keinginan karyawan dengan secara sengaja meninggalkan pekerjaannya. Kenyataan ini terjadi karena tidak ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sehingga dengan tidak memiliki dorongan untuk bekerja diperusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2015) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, jadi dapat diartikan bahwa dengan semakin meningkatnya motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dari hasil penelitian Leonardo (2015) mengungkapkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.

Hasil berbeda diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013), yang diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya *gap* hasil penelitian tersebut yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian ini, dimana penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dengan menggunakan obyek/ lokasi penelitian serta indikator pengukuran variabel yang berbeda. Penelitian ini fokus pada karyawan bagian produksi, dimana bagian produksi memiliki peran penting dalam upaya pencapaian tujuan

perusahaan. Selain itu jumlah karyawan bagian produksi memiliki komposisi jumlah karyawan yang lebih banyak dibandingkan dengan bagian lainnya, kenyataan tersebut menjadi hal yang penting untuk memilih bagian produksi sebagai subyek penelitian yang dapat mewakili kondisi keseluruhan perusahaan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Rasetia Dwi Dharma Cabang Lombok
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rasetia Dwi Dharma Cabang Lombok.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rasetia Dwi Dharma Cabang Lombok.
4. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rasetia Dwi Dharma Cabang Lombok

C. Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan pembahasan maka penelitian ini hanya terbatas pada teori motivasi kerja yang digunakan yaitu menurut Mc Clelland yang meliputi: (1) *Need for power*, (2) *Need for affiliation*, dan (3) *Need for achievement* dan subyek penelitian yaitu khususnya karyawan bagian produksi yang memiliki masa kerja di atas 1 tahun.

D. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dibuat yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Rasetia Dwi Dharma Cabang Lombok.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rasetia Dwi Dharma Cabang Lombok
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rasetia Dwi Dharma Cabang Lombok
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rasetia Dwi Dharma Cabang Lombok

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bagi PT. Rasetia Dwi Dharma Cabang Lombok diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam pengembangan sumber daya manusia perusahaan dalam hal ini mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan rujukan dalam rangka pengkajian lebih lanjut dengan cakupan lebih mendalam terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.